GemeenteHaren

GEMEENTEBLAD

Officiële uitgave van gemeente Haren.

Nr. 126040

23 december

2015

Reglement Beloningsbeleid gemeente Haren

Burgemeester en wethouders der gemeente Haren,
gelet op hoofdstuk 3 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling/Uitwerkingsovereenkomst;
b e s l u i t e n :
vast te stellen de **regels inzake het beloningsbeleid voor het personeel in dienst van de gemeente Haren**:

Artikel 1 Algemene begripsbepaling

Ambtenaar: de ambtenaar in de zin van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling;
Salaris: maandbedrag dat binnen de salarisschaal aan de ambtenaar is toegekend, naar evenredigheid van diens formele arbeidsduur;
Salaristoelagen: daartoe worden gerekend de in paragraaf van hoofdstuk 3 CAR-UWO genoemde toelagen te weten: de functioneringstoelage, de waarnemingstoelage, de toelage onregelmatige dienst, de buitendagvenstertoelage, de toelage beschikbaarheidsdienst, de inconveniententoelage, de arbeidsmarkttoelage, de garantietoelage en de afbouwtoelage, die aan de ambtenaar zijn toegekend en die tot 1 januari 2016 tot de bezoldiging werden gerekend;
Aanloopschaal: één schaal onder de functieschaal;
Functieschaal: de volgens het organiek functiewaarderingssysteem voor de functie bepaalde salarisschaal;
Uitloopschaal: één salarisschaal boven de functieschaal;
Periodieke verhoging: het verschil tussen twee opeenvolgende bedragen in de salarisschaal;
Personeelsbeoordeling: het door ons vastgestelde systeem aan de hand waarvan het functioneren van de ambtenaar wordt beoordeeld;
Functie: het geheel van werkzaamheden dat door de ambtenaar is te verrichten conform artikel 3:1 CAR-UWO;
Functiewaarderingssysteem: het door ons vastgestelde organieke systeem inzake de waardering van functies.

Artikel 2 Salaris bij aanstelling

1. Inschaling vindt plaats conform het functieprofiel volgens het organieke functiewaarderingssysteem:
   a. In de aanloopschaal als betrokkene:
      - nog niet voldoende kennis en ervaring heeft met de te verrichten werkzaamheden;

   b. In de functieschaal als betrokkene:
      - naar verwachting over voldoende kennis en ervaring beschikt om de te verrichten werkzaamheden op voldoende niveau te kunnen uitvoeren.

   c. Bij aanstelling is sallariëring volgens uitloopschaal in principe niet mogelijk

Artikel 3 Bevordering

1. Voor bevordering van aanloop- naar functieschaal dient aan beide navolgende criteria voldaan te zijn:
   - subjectieve criteria: indien op grond van een personeelsbeoordeling blijkt dat de ambtenaar over voldoende kennis en ervaring beschikt om de functie volledig en naar behoren te kunnen vervullen.
   - objectieve criteria:
     - functieschaal 1 t/m 3 maximaal 1 jaar in de aanloopschaal;
     - functieschaal 4 t/m 6 maximaal 2 jaar in de aanloopschaal;
     - functieschaal 7 t/m 14 maximaal 2/3 jaar in de aanloopschaal.

2. Voor bevordering van functie- naar uitloopschaal dient aan beide navolgende criteria te zijn voldaan:
   - subjectieve criteria: als uit een personeelsbeoordeling blijkt dat de ambtenaar in de loop der jaren een meerwaarde heeft verkregen door o.a. een uitgebreide kennis van zaken, dienstijver en geschiktheid.
   - objectieve criteria:
     - functieschalen 1 t/m 3: tenminste 3 jaar lang bezoldigd zijn naar de functieschaal;
     - functieschalen 4 t/m 6: het één jaar lang bezoldigd zijn naar het maximum;

- functieschalen 7 t/m 11A: het 3 jaar lang bezoldigd zijn naar het maximum.

3. Een uitloopschaal geldt niet voor ambtenaren die bezoldigd worden naar functieschalen 12, 13 en 14.
4. Bevorderingen gaan in op 1 januari van enig jaar, tenzij individuele afspraken anders aangeven wat samenhangt met de datum in dienst.

Artikel 4 Periodieke verhogingen
1. Het salaris van de ambtenaar die voldoende functioneert, wordt binnen de voor hem geldende salarisschaal periodiek verhoogd tot het naast hogere bedrag.
2. De periodieke verhogingen worden toegekend aan de ambtenaar die het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt, voor de eerste maal met ingang van 1 januari volgende op de datum van indiensttreding en nadien telkens na een jaar.
3. Het tijdstip waarop volgens het vorige lid voor de eerste maal een periodieke verhoging wordt toegekend, kan worden vervroegd als daar volgens burgemeester en wethouders aanleiding toe bestaat.
4. Aan de ambtenaar die het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt, kan, op grond van een personeelsbeoordeling een extra salarisverhoging, tot een in de salarisschaal genoemd bedrag, niet uitgaande boven het maximumsalaris, worden toegekend op grond van:
   a. buitengewone geschiktheid, bekwaamheid en ijver;
   b. andere door ons van voldoende belang geachte omstandigheden, zoals het bezoldigd worden naar de voor de functie vastgestelde salarisschaal 1 of 2. In dat geval kunnen op grond van een personeelsbeoordeling bij goed functioneren extra periodieken worden toegekend, niet uitgaande boven het maximumsalaris van de salarisschaal.

5. Bij onvoldoende geschiktheid, bekwaamheid en ijver van de ambtenaar, hetgeen blijkt uit de personeelsbeoordeling, kunnen ten aanzien van hem/haar periodieke verhogingen achterwege blijven.

Artikel 5 Salaris bij bevordering naar hogere schaal
1. De ambtenaar ontvangt bij bevordering naar een salarisschaal met een hoger maximumsalaris, ten minste een salaris dat minimaal 75% bedraagt van het verschil tussen het bedrag dat de ambtenaar laatstelijk genoot en het naasthogere bedrag in de nieuwe schaal bij een volledige dienstbetrekking. Voor een deeltijder geldt dit naar rato.

Artikel 6 Gratificaties
1. Indien een ambtenaar een uitstekende individuele prestatie heeft geleverd, kan aan hem/haar een gratificatie als bedoeld in artikel 3:20 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Uitwerkingsovereenkomst worden toegekend.
2. De hoogte van de gratificatie bedraagt in principe maximaal € 300,- netto.
3. Aan een groep ambtenaren die een uitstekende collectieve prestatie heeft geleverd, kan een groepsgratificatie worden toegekend.

Artikel 7 Inconveniëntentoelage
1. De ambtenaar aan wie het verrichten van zware onaangename of gevaarlijke arbeid wordt opgedragen, ontvangt naar evenredigheid van het aantal uren gedurende welke per kalenderjaar die arbeid is verricht, een toelage.
2. Burgemeester en wethouders bepalen welke arbeid niet vermijdbaar, zwaar, onaangenaam en gevaarlijk is.
3. De in het eerste lid genoemde toelage bedraagt 5% van het salaris per uur dat is afgeleid van zijn salaris.

Artikel 8 Onvoorziene gevallen
Voor gevallen waarin deze verordening niet of niet naar billijkheid voorziet, treffen burgemeester en wethouders een nadere regeling.

Artikel 9 Slotbepaling
Deze regeling kan worden aangehaald als Reglement Beloningsbeleid gemeente Haren en treedt in werking op 15 december 2015.
De Bezoldigingsverordening, zoals vastgesteld op 4 juni 2002, wordt hierbij ingetrokken.
Het beloningsbeleid, zoals vastgesteld op 12 oktober 2009. wordt hierbij ingetrokken.
Aldus vastgesteld door het college van burgemeester en wethouders op 15 december 2015.
Namens burgemeester en wethouders voornoemd,

mr. M.P. de Wilde,
directeur/gemeentesecretaris

P.van Veen,
burgemeester